

жұмыс істегенде, басқа демалыс күні беріледі немесе Кодекстың 109 бабында көрсетілген мөлшерде төлем төленеді.

3.2. Жұмыскердің жұмыс аяқталу мен оның келесі күні (жұмыс ауысымында) басталу аралығындағы күнделікті (ауысым аралық) демалыс ұзақтығы 12 (он екі) сағаттан кем бола алмайды.

3.3. Жұмыскерге еңбек демалысына келетін мереке күндерін есептегенде, қолданылған жұмыс режімдері мен ауысымдық кестелеріне қарамастан, ұзақтығы 30 (отыз) күнтізбелік күннен кем емес жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы беріледі және атқарып отырған қызметіне және жұмыс жағдайына байланысты Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 89 тармағына сәйкес 12 күнтізбелік күнді құрайтын қосымша еңбек демалысы беріледі.

3.4. Жұмыскерге жыл сайынғы төленетін еңбек демалыс ұсыну кезектілігі

3.4.1. жұмыскерлердің пікірлерін ескере отырып, Жұмыс берушімен бекітілген демалыстар кестесімен анықталды немесе

3.4.2. Жұмыскерге ұсынылатын еңбек демалысының екі жеті бұрын ұсынылатын жазбаша өтініші негізінде Тараптардың келісімі бойынша демалыстар кестесінен тыс белгіленеді.

3.5. Өндірістік қажеттілікке байланысты Демалыс кестесі өзгерген жағдайда, Жұмыс беруші Жұмыскерді еңбек демалысы басталғаннан 2 (екі) апта бұрын хабарлау тиіс. Пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысын немесе 2 (екі) жыл катарынан оның бөлігін ұсынауға рұқсат етілмейді.

3.6. Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы бөліктерге бөліне алады. Бұл ретте жыл сайынғы төленетін еңбек демалысының бір бөлігі Келісімшартпен көзделген демалыс ұзақтығы екі күнтізбелік аптадан кем болмауы тиіс.

3.7. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы Жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде немесе жүктілік және бала туу бойынша демалыс кезінде толық немесе жартысына ауыстырыла алады.

3.8. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы (оның бөлігі) Жұмыскердің сұрау бойынша жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы кезінде ауыстырылады. Ауыстырылған еңбек демалысын Тараптардың келісімі бойынша келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосыла алады немесе Жұмыскердің сұрауы бойынша ағымдағы жылы жеке беріле алады.

3.9. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысын Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік жағдайында Жұмыскердің тек жазбаша келісімімен тоқтатыла алады. Шақыртып алу себепінен жыл сайынғы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі Тараптардың келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жылы кез-келген уақытта беріледі немесе келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы төленетін еңбек демалысына қосылады.

3.10. Жұмыскерге сонымен қатар демалыстардың келесі түрлері беріледі:

3.10.1. Тараптардың келісімі бойынша Жұмыскерге жалақысын сақтаусыз демалысына бір күнге дейін Жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде Жұмыскерге жалақысын сақтаусыз демалыс беріле алады. Жалақысын сақтаусыз демалыс ұзақтығы Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша белгіленеді.

3.10.2. Жұмыскердің хабарлауымен негізінде Жұмыс беруші неке қиғанда, бала туғанда, жақын туыстарында қайтыс болғанда, 5 (бес) күнтізбеге дейін жалақысын сақтаусыз демалыс беруге міндетті

3.10.3. занамамен қарастырылған негіздер бойынша өзге демалыс түрлері.

3.11. Демалыс беру, жыл сайынғы төленетін еңбек демалысын ауыстыру немесе шақыртып алу жұмыс берушінің әктісімен рәсімделеді.

3.12. Жалақысын сақтаусыз демалысын мерзімі аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда, Жұмыскер Жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмысқа кірісуде күні бұрын хабарлауы тиіс. Бұл ретте үш жаққа толғанға дейін бала күтімі бойынша жалақысын сақтаусыз демалысы аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда, Жұмыскер Жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмыс басталғаннан 1 (бір) айдан бұрын алдын ала хабарлауы тиіс.

4. ЕҢБЕК АҚЫ ТӨЛЕМНІҢ МӨЛШЕРІ МЕН ӨЗГЕ ШАРТТАРЫ

4.1. Аткарылған жұмысы үшін Қызметкерге ай сайынғы алуымдық қызметіне (тарифтік мөлшерлене) белгіленіп, есептен жазылды, оның міндетті ұстауларға (табыс салығы, міндетті зейнетақы және кәсіпқандар профсоюздары) дейінгі мөлшері _____ теңге.

4.2. Жұмыс берушіге және Жұмыскерге тәуелді емес себептермен жұмыстардың тоқтатылғандағы уақыт төлемі Жұмыскердің орташа жалақысынан 50% (елу пайыз) мөлшерінде белгіленеді.

4.3. Жұмыс берушінің кінісінен жұмыстардың тоқтатылғандағы уақыт төлемі Жұмыскердің орташа жалақысынан 50% (елу пайыз) мөлшерінде белгіленеді. Жұмыс берушінің кінісінен жұмыстардың тоқтатылуы Жұмыс беруші төлемеді.

4.4. Мерзімінен тыс уақытта істелетін жұмыс Жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлерімен қарай бір жарым мөлшерде төленеді.

4.5. Түнгі уақыттағы әрбір жұмыс сағаты Жұмыскердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлерімен қарай бір жарым мөлшерде

производится оплата в размере, указанном в статье 109 Кодекса.

3.2. Продолжительность ежедневного (междумесячного) отпуска Работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее 12 (двенадцати) часов.

3.3. Работнику предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 (тридцать) календарных дней (ей) без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности а также дополнительных отпуск предоставляется в соответствии с занимаемой позицией (должностью) и условиями работы в количестве 12 календарных дней, согласно статьи 89 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работнику определяется:

3.4.1. Графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения работников, либо

3.4.2. устанавливается вне графика отпусков по соглашению Сторон на основании письменного заявления Работника, подаваемого не менее чем за два недели до предлагаемой Работником даты начала трудового отпуска.

3.5. В случае изменения Графика отпусков в связи с производственной необходимостью Работодатель обязан уведомить Работника об этом не менее чем за 2 (две) недели до начала трудового отпуска. Запрещается непредоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение 2 (двух) лет подряд.

3.6. По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в Коллективном.

3.7. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен полностью или в части при временной нетрудоспособности Работника либо при отпуске по беременности и родам.

3.8. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) переносится по просьбе Работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению Сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе Работника отдельно в текущем рабочем году.

3.9. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия Работника. Непользованный в связи с отзывом от отпуска оплачиваемый ежегодного трудового отпуска по соглашению Сторон предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

3.10. Работнику также предоставляются следующие виды отпусков:

3.10.1. По соглашению Сторон Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника, подаваемого не менее чем за один день до предлагаемой Работником даты начала отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.10.2. На основании уведомления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 (пяти) календарных дней при регистрации брака, рождении ребенка, смерти близких родственников.

3.10.3. иные виды отпусков по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.11. Предоставление отпуска, перенос либо отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска оформляются актом работодателя.

3.12. В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении за день до начала работы. При этом в случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении за 1 (один) месяц до начала работы.

4. РАЗМЕР И ИНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. За выполняемую работу Работнику устанавливается и начисляется ежемесячный должностной оклад (тарифная ставка), размер которого до обязательных удержаний (подходящего налога, обязательных пенсионных и профсоюзных взносов) составляет _____ тенге.

4.2. Оплата времени простоя работ, возникшего по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, устанавливается в размере 50% (пятьдесят процентов), от средней заработной платы Работника.

4.3. Оплата времени простоя работ, возникшее по вине Работодателя, устанавливается в размере 50% (пятьдесят процентов) от средней заработной платы Работника. Время простоя, возникшее по вине Работника, Работодателем не оплачивается.

4.4. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

4.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

4.6. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

4.7. Жұмыс беруші өзінің қаржысы есебінен Жұмыскерге уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша жәрдемақы төлейді, уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы төлеу үшін негіз ретінде намерен белгіленген тәртіпте берілген еңбекке жарамсыздық қағаздары болып табылады.

4.8. Жұмыс беруші намерен белгіленген тәртіпте бюджетке төлеу үшін жалақыға есептелін жазылған сомалдан табыс салығын, міндетті төлемдерді ұстап қалады.

4.9. Жұмыскердің жалақысынан ұстаулар сот шешімі бойынша, сонымен қатар Жұмыскерді жазбаша хабарлай отырып Жұмыс берушінің ақтісі негізінде Жұмыс беруші алында қарыздан төлеу жағдайлары бойынша ұстаулары:

4.9.1. Іссапарға байланысты берілген жұмсалмаған және уақытты қайтарылмаған ақша сомаларын өтеу үшін, сондай-ақ іссапарға байланысты шығындарды растайтын құжаттарды ұсынбаған жағдайда

4.9.2. Келісім-шартты мерзімін бұрын бұзғанда, еңбекпен өтеудің соңына дейін істелмеген мерзіміне тепе-тең Жұмыскердің оқуымен байланысты Жұмыс берушіге шығындардың орнын өтеуді қарастыратын жағдайларда.

4.9.3. Қызметкерге оның жалақысы есебінен берілген соңына дейін істелмеген айғатөлемді өтеу үшін;

4.9.4. Коллективті 95 бабының 3 тармағын есептегенде, жұмыскерді жыл сайынғы төленетін еңбек демалысынан шақыртып алғанда немесе оны ауыстыратын жағдайларда;

4.9.5. өзге жағдайларда Жұмыскердің жазбаша келісімі болғанда;

4.9.6. бірнеше үкім қағаздары бойынша, сондай-ақ заңнамамен көзделген жағдайларда Жұмыскердің жалақысынан ұстап қалғанда, ай сайынғы ұстап қалу мөлшері Жұмыскерге тиісті жалақысының 50 % (еңу пайыздан) арта алмайды.

4.11. Жалақы төлеген кезде Жұмыс беруші Жұмыскерді оған тиісті кезінде төлеуі тиіс жалақының құрамдас бөліктері, ұстаулар мөлшерлері мен негіздері туралы, соның ішінде ұсталған жарналар мен ауырылған міндетті зейнетақы жарналары жөнінде мәліметтерді, сонымен қатар төленуге тиіс жалақы ақша сомасы туралы ай сайын жазбаша немесе электронды түрде хабарлауы тиіс.

4.12. Жұмыскерге жалақы нақты істелген уақытта тепе-тең төленеді.

4.13. Жұмыс беруші Жұмыскерге жалақыны айына бір реттен кем емес , істелген айдан кейінгі айдан 10 күніне дейін, ақшасыз түрде төлегенде Жұмыскердің төлем (банктік) картасына арқылы ақша аудару жолымен. Жалақыны төлеу күні демалыс немесе мейрам күндерімен сәйкес келгенде, төлем осы күндердің алында жүргізіледі.

4.14. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысының төлемі оның басталуына дейінгі 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізіледі, ал еңбек демалысын кестеден тыс берген жағдайда – оны ұсыну күнінен 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізіледі.

4.15. Келісім-шарт бұзылған кезде Жұмыс берушіден Жұмыскерге төленуге тиісті сома оны бұзған күннен 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей төленеді.

4.16. Жұмыстан шеттетілетін кезінде Жұмыскердің жалақысы сақталмайды және Жұмыскердің есебінен уақытша жұмысқа қабылдатылғандығы бойынша жәрдемақы төленбейді. Жұмыскердің жалақысы оны Жұмыс беруші жұмыстан занысз шеттеткен кезде сақталады.

5. ЖҰМЫСКЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

5.1. Жұмыскердің мыналарға құқығы бар:

5.1.1. Коллективті қарастырылған тәртіп пен шарттарда Келісім-шартты жасауға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;

5.1.2. Жұмыс берушіден Келісім-шарттың, Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда) шарттарын орындауды талап етуге;

5.1.3. қауіпсіздік пен еңбек қорғауына;

5.1.4. еңбек шарттары мен еңбекті қорғауының күйі туралы толық және сенімді ақпарат алуға;

5.1.5. Келісім-шарт пен Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда) шарттарына сәйкес жалақыны уақытты және толық қаламде төленуіне;

5.1.6. Келісім-шартпен регламенттелген мөлшерде жұмыстан тоқтап тұруының төлеміне;

5.1.7. демалысқа, соның ішінде жыл сайынғы төленетін еңбек демалысына;

5.1.8. бірігуге, кәсіби одақ құруға құқығын қоса, сонымен қатар егер әзгесі занаиман қарастырылмаса, өзінің еңбек құқықтарын ұсыну мен қорғау үшін мүше болуға;

5.1.9. өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға және ұжымдық келісім-шарт жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық келісім-шартпен танысуға;

5.1.10. еңбек міндеттерін орындаумен байланысты денсаулығына елтірілген зиянды өтеуге;

5.1.11. міндетті әлеуметтік сақтандыруға;

5.1.12. еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаумен байланысты ағылғы оқиғалардан сақтандыруға;

5.1.13. келіпдіктер мен өтемақы төлемдеріне;

5.1.14. өзінің құқықтарын және заңды мүдделерін занаимаға қайшы

нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством порядке.

4.8. Работодатель удерживает индивидуальный подоходный налог, обязательные пенсионные взносы и прочие необходимые выплаты и отчисления с начисленной суммы заработной платы для уплаты в бюджет в порядке, установленном законодательством.

4.9. Удержания из заработной платы Работника производятся по решению суда, а также, в случаях погашения его задолженности перед Работодателем, на основании акта Работодателя с письменным уведомлением Работника:

4.9.1. для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

4.9.2. в случаях, предусматривающих возмещение Работодателю затрат, связанных с обучением Работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении Договора;

4.9.3. для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

4.9.4. в случаях перенесения или отгула работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 Кодекса;

4.9.5. в иных случаях при наличии письменного согласия Работника.

4.10. При удержании из заработной платы Работника по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законодательством, размер ежемесячного удержания не может превышать 50 % (пятидесяти процентов) причитающейся Работнику заработной платы.

4.11. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.12. Заработная плата выплачивается Работнику пропорционально фактически отработанному времени.

4.13. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату в денежной форме не реже одного раза в месяц до 10 числа месяца, следующего за отработанным, в безналичном порядке путем перевода денег на платежную (банковскую) карту Работника. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

4.14. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его предоставления.

4.15. При прекращении Договора выплата сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится не позднее 3 (трех) рабочих дней после его прекращения.

4.16. На период отстранения от работы Работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается за счет средств Работодателя пособие по временной нетрудоспособности. Заработная плата сохраняется за Работником в случае его незаконного отстранения Работодателем от работы

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

5.1. Работник имеет право на:

5.1.1. заключение, изменение, дополнение и расторжение Договора в порядке и на условиях, предусмотренных Кодексом;

5.1.2. требование от Работодателя выполнения условий Договора, Коллективного договора (при наличии);

5.1.3. безопасность и охрану труда;

5.1.4. получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;

5.1.5. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями Договора, Коллективного договора (при наличии);

5.1.6. оплату времени простоя работ в размере, регламентированном Договором;

5.1.7. отгулы, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

5.1.8. объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законодательством;

5.1.9. участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта Коллективного договора, а также знакомиться с подписанным Коллективным договором;

5.1.10. возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

5.1.11. обязательное социальное страхование;

5.1.12. страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;

5.1.13. гарантии и компенсационные выплаты;

5.1.14. защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими законодательству способами;

5.1.15. равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

келмейтін барлык амалдарды коргауға;
5.1.15. кандай да бір кемсітушіліктен тең еңбекке тең төлемге
5.1.16. жеке еңбек дауын шешу үшін Кодекспен карастырылған тәртіпте келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;
5.1.17. қауіпсіздік пен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабықсталған жұмыс орыны;
5.1.18. занамамен, сондай-ақ Келісім-шарт және Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда) қарастырылған талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге
5.1.19. денсаулығы немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындағанда, бұл туралы тікелей бастығын немесе Жұмыс беруші өкілін хабарландыра отырып, жұмыстарды ұрындаудан бас тартуға;
5.1.20. жұмыс орындау қауіпсіздік пен еңбекті қорғау шарттарын зерттеуді жүргізу туралы еңбек бойынша уәкілетті мекеметтік органды және (немесе) еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органды жүгінуге, сонымен қатар еңбек шарттарын, қауіпсіздігін және қорғаумен байланысты мәселелерді тексеру мен қарастыруда өкілдік қатысуға;
5.1.21. еңбек және сонымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы Жұмыс берушінің әрекеттеріне (әрекетсіздіктеріне) шағым білдіруге;
5.1.22. біліктілігіне, еңбек күрделілігіне, орындаған жұмыс саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек шарттарына сәйкес еңбе төлеміне;
5.1.23. Кодекс пен занамамен белгіленген тәртіпте ереуілге шығу құқығын қоса алғанда, жеке және ұжымдық дауларды шешуге;
5.1.24. Жұмыс берушіде сақтаулы дерек деректердің қорғауын қамтамасыз етуге;
5.1.25. Кодекспен, занамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге құқықтары іске асыруға;
5.2. Жұмыскер мыналарды міндетті:
5.2.1. Жұмыс берушінің келісімімен, Келісім-шартына, Ұжымдық келісім-шартына (бар болған жағдайда) актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға;
5.2.2. еңбек тәртібін сақтауға;
5.2.3. жұмыс орындау қауіпсіздік пен еңбек қорғау талаптарын, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік пен өндірістік санитария талаптарын сақтауға;
5.2.4. Жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкін ұқпатын қарауға;
5.2.5. аламдар денсаулығы мен өміріне Жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақтығына қауіп төндіретін, сондай-ақ тоқтап қалу жағдайы туындағанда Жұмыс берушіге хабарлауға;
5.2.6. еңбек міндеттерін орындауда байланысты мәлім болған мекеметтік құпияны қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалтын өзге құпияны құрайтын мәліметтерді жариялауға;
5.2.7. Кодекспен, занамамен, тараптардың өзге келісімдерімен белгіленген шектерде Жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеуге;
5.2.8. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен қасіттік даярлықты, қайта даярлықты бітіргеннен кейін Жұмыс берушіде 3 (үш) жыл жұмыс істеуге, бұл үш мерзім оқыту Шартын жасасу кезінде Тараптармен келісілді.
5.2.9. Кодекспен, занамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге міндеттерді іске асыруға;
5.3. Қызметкер Келісім-шарт бойынша өзінің құқықтарын іске асырғанда және міндеттерін орындағанда Жұмыс берушінің мүдделісіне әрекет етуі тиіс. Жұмыскер Жұмыс берушіге қатысты өзінің құқықтарын және міндеттерін адал және шын ниетпен орындауы тиіс.

6. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

6.1. Жұмыс берушінің мыналарға құқығы бар:
6.1.1. жұмысқа қабылдауда таңдау басталдығанды;
6.1.2. Кодекспен қарастырылған тәртіп пен шарттарда Келісім-шартты өзгертуге, толықтыруға тоқтатуға және бұзуға;
6.1.3. өзінің қызыреті шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға. Келісім-шарт пен Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда) шарттарымен қарастырылған жағдайларда Жұмыс берушінің актілерін шығару жұмыскерлердің өкілдерінің пікірлерін ескере отырып іске асырылады. Жұмыс берушінің мұндай актілерін келісу рәсімі Кодекстың 12 бабына сәйкес орындалады. Жұмыс берушінің шығарылған актісінде Жұмыскердің Кодекс, Келісім-шарт пен Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда), келісімдермен қарастырылған құқықтарын және кепілдіктерін нашарлататын ережелер бар болса, онда ол жөнінде еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органды немесе сотқа барып шағым түсіруге болады. Еңбек шарттарын өзгерту жөнінде актілерді шығару Кодекстың 46 бабына сәйкес орындалады.
6.1.4. Кодекстың 77, 78 баптарына сәйкес Жұмыскерді мерзімінен тыс жұмыстарға тартуға;
6.1.5. өзінің құқықтары мен мүдделерін е уәкілеттік ету және қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және кіруге;
6.1.6. Келісім-шарт пен Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда) шарттарын, еңбек тәртібі ережелерін және Жұмыс берушінің басқа актілерін орындауды талап етуге;
6.1.7. Кодекс және занамамен қарастырылған жағдайлар мен тәртіпте Жұмыскерді анықталдыруда, тәртіптік жаза белгілеуге, Жұмыскерді материалдық және өзге жауапкершілікке тартуға;
6.1.8. еңбек міндеттерін орындау кезінде Жұмыскердің келтірген

5.1.16. анықталдыруға; 5.1.17. рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда; 5.1.18. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством, а также Договором, Коллективным договором (при наличии); 5.1.19. отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя; 5.1.20. обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда; 5.1.21. обжалование действий (бездействия) Работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; 5.1.22. оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда; 5.1.23. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Кодексом и законодательством; 5.1.24. обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя; 5.1.25. осуществлять иные права, предусмотренные Кодексом, законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон.

5.2. Работник обязан:
5.2.1. выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, Договором, Коллективным договором (при наличии), актами Работодателя;
5.2.2. соблюдать трудовую дисциплину;
5.2.3. соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
5.2.4. бережно относиться к имуществу Работодателя и работников;
5.2.5. сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
5.2.6. не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законодательством тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
5.2.7. возмещать Работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных Кодексом, законодательством, иными соглашениями Сторон;
5.2.8. после завершения профессиональной подготовки и переподготовки за счет средств Работодателя, отработать у Работодателя 3 (три) года, срок который согласован Сторонами при заключении Договора обучения;
5.2.9. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, Кодексом, Договором и иными соглашениями Сторон.

5.3. При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей по Договору Работник должен действовать в интересах Работодателя. Работник обязуется осуществлять свои права и исполнять обязанности в отношении Работодателя честно и добросовестно.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. Работодатель имеет право:
6.1.1. на свободу выбора при приеме на работу;
6.1.2. изменять, дополнять, прекращать и расторгать Договор с Работником в порядке и по основаниям, которые установлены Кодексом, Договором;
6.1.3. издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя. В случаях, предусмотренных соглашениями, Коллективным договором (при наличии) издание актов Работодателем осуществляется с учетом мнения представительного Работника. Процедура согласования таких актов Работодателя осуществляется в соответствии со статьей 12 Кодекса. В случае если изданный акт Работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии Работника, предусмотренные Кодексом, Договором, Коллективным договором (при наличии), соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд. Издание актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется в соответствии со статьей 46 Кодекса;
6.1.4. привлекать Работника к сверхурочным работам в соответствии со статьями 77, 78 Кодекса;
6.1.5. создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
6.1.6. требовать от Работника выполнения условий Договора, Коллективного договора (при наличии), правил трудового распорядка и других актов Работодателя;
6.1.7. поощрять Работника, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работника к материальной и иной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Кодексом и законодательством;
6.1.8. на возмещение ущерба, нанесенного Работником при исполнении

өтеп алуға;

енбек салсында өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау аспектында сотқа жүгінуге;

6.1.10. Жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;

6.1.11. Жұмыскердің қасиби дайындығын, Еңбек Кодекске сәйкес Жұмыскерді қайта даярлауды мен біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;

6.1.12. Кодекске сәйкес Жұмыскердің оқуымен байланысты өзінің шығындарының орынын толтыруға;

6.1.13. Кодекспен қарастырылған тәртіпте жеке еңбек дауын шешу үшін кезегімен келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге;

6.1.14. Жұмыскердің жалақысынан ұстаспау құралдар Қазақстан Республикасының Еңбек Кодекстің 115 бабына сәйкес жүргізіледі.

6.1.15 Кодекспен, занамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге құқықтарды іске асыруға;

6.2. Жұмыс беруші мыналарды міндетті:

6.2.1. занама, келісімдер, Келісім-шарттың, Ұжымдық келісім-шарттың (бар болған жағдайда), өзін шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

6.2.2. жұмысқа қабылдауда Кодекспен белгіленген тәртіп пен шарттарда Жұмыскермен еңбек шартын жасауға;

6.2.3. Кодекстың 32 бабына сәйкес жұмысқа қабылдан алдында Келісім-шартты жасауға қажетті құжаттарды талап етуге. Занамамен қарастырылған жағдайларды есептегенде, Жұмыс берушінің өзге құжаттарды талап етуге құқығы жоқ. Келісім-шартқа қол қояр алдында Жұмыскер өзі ұсынған мәліметтерді растау үшін көрсетілген құжаттарды ұсынуға міндетті. Жұмыскердің Жұмыс берушіге құжаттардың тұңғысқасын сақтауға немесе занамамен белгіленген рәсімдерді орындау үшін уақытша қалдыруға келіскенде, Жұмыс беруші Жұмыскерге құжаттарды қайтару жөнінде жазбаша міндеттеме береді;

6.2.4. Жұмыскерге Келісім-шартпен келіскен жұмыс ұсынуға;

6.2.5. Жұмыскерге жалақы мен занамамен, Келісім-шартпен, Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда), Жұмыс берушінің актілерімен қарастырылған өзге төлемдерді уақытылы және толық көлемде талуға;

6.2.6. Жұмыскерді еңбек тәртібінің ережелерімен, Жұмыскердің жұмысына (еңбек қызметіне) тікелей қатысу бар Жұмыс берушінің өзге актілерімен және Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда) таныстыруға;

6.2.7. жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарастыруға және жұмыскерлер өкілдеріне ұжымдық келісім-шарттарды жүргізу, Ұжымдық келісім-шарттарды жасау, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және сенімді ақпарат ұсынуға;

6.2.8. ұжымдық келіссөздер жүргізуге, Кодекспен белгіленген тәртіпте Ұжымдық келісім-шарт жасауға;

6.2.9. занамаға, Келісім-шартқа, Ұжымдық келісім-шартқа (бар болған жағдайда) сәйкес Жұмыскерді еңбек шарттарымен қамтамасыз етуге;

6.2.10. өз қаржысы есебінен Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және өзге құралдармен қамтамасыз етуге;

6.2.11. қалыңтың жұмыспен қамтылу туралы занамадың талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері бойынша уәкілетті органға ақпарат ұсынуға;

6.2.12. мемлекеттік еңбек инспекторларының жарлық қағаздарын орындауға;

6.2.13. егер жалғастырылатын болса, Жұмыскер мен өзге тұлғалардың өмірі, денсаулығына қауіп төндіретін жұмысты тоқтатуға;

6.2.14. Жұмыскерді міндетті әлеуметтік сақтандыруға;

6.2.15. еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде Жұмыскерді қайғылы оқиғалардан сақтандыруға;

6.2.16. Жұмыскерге жыл сайынғы төленетін демалыс беруге;

6.2.17. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың, зейнетқылық қамтамасыз етуге астаулар мен ақша аударымдары жөнінде мәліметтердің сақтығы мен мемлекеттік мұрағатқа өткізуін қамтамасыз етуге;

6.2.18. Жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті еңбек шарттары және қасиби аурулар шалдығу жөнінде хабарлар етуге;

6.2.19. жұмыс орындарында және технологиялық үдерістер кезінде тәуекелдердің алдын алу бойынша шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық ігерілеуді ескерте отырып алдын алу жұмыстар жүргізуге;

6.2.20. Жұмыскердің нақты істеген жұмыс уақытын, сонан ішінде Жұмыскердің мерзімінен тыс жұмыстарды, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек шарттарында, ауыр жұмыстардағы уақытын есепке алуға;

6.2.21. занамаға сәйкес, Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауда оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

6.2.22. қауіпсіздік, еңбек шарттары мен қорғау және занамағы сақтау күйін тексеру, сондай-ақ еңбек қызметімен байланысты қайғылы оқиғалар мен қасиби ауруларды зерттеу үшін еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органын лауазымдық тұлғаларын, жұмыскерлер өкілдерін, еңбек қорғау бойынша техникалық инспекторларды белгілесіріп өткізуге;

6.2.23. он сегізден кіші жұмыскерлердің теғу, аты, әкесінің аты (жеке басын қуалаңдыратын құжатта көрсетілген болса) және туған күні көрсетілген Жұмыс берушімен анықталатын тізілімдер немесе басқа құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;

6.2.24. дербес деректер және оларды қорғау туралы занамаға сәйкес

тұрдық өзіндік бақылау;

6.1.9. обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;

6.1.10. устанавливать Работнику испытательный срок;

6.1.11. обеспечивать Работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

6.1.12. на возмещение своих затрат, связанных с обучением Работника, в соответствии с Кодексом;

6.1.13. на обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительный комиссион, суд в порядке, предусмотренном Кодексом;

6.1.14. производить удержания с заработной платы в соответствии со статьей 115 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

6.1.15. осуществлять иные права, предусмотренные Кодексом, законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. соблюдать требования законодательства, соглашений, Договора, Коллективного договора (при наличии), изданных им актов;

6.2.2. при приеме на работу заключать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, установленных Кодексом;

6.2.3. требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения Договора в соответствии со статьей 32 Кодекса. Работодатель не вправе требовать иные документы за исключением случаев, предусмотренных законодательством. До подписания Договора Работник обязуется предоставить указанные документы для подтверждения предоставленных им сведений. В случае согласия Работника на хранение подлинников документов у Работодателя либо временного их оставления для выполнения установленных законодательством процедур Работодатель выдает Работнику письменное обязательство о возврате документов;

6.2.4. предоставить Работнику работу, обусловленную Договором;

6.2.5. своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные законодательством, Договором, Коллективным договором (при наличии), актами Работодателя;

6.2.6. знакомить Работника с правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) Работника, и Коллективным договором (при наличии);

6.2.7. рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения Коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

6.2.8. вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Кодексом, заключать Коллективный договор;

6.2.9. обеспечивать Работнику условия труда в соответствии с законодательством, Договором, Коллективным договором (при наличии);

6.2.10. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;

6.2.11. предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства о занятости населения;

6.2.12. выполнять предписания государственных инспекторов труда;

6.2.13. приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;

6.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование Работника;

6.2.15. страховать Работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

6.2.16. предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

6.2.17. обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность Работника, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;

6.2.18. предупреждать Работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

6.2.19. принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;

6.2.20. вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работником, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых Работником;

6.2.21. возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с законодательством;

6.2.22. беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда и соблюдения законодательства, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

6.2.23. обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых Работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и дата

Жұмыскердің еңбегі деректерін жинауға, өңдеуге және қорғауға;
6.2.25. қауіпсіздік пен еңбек қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуге;
6.2.26. Жұмыскердің (соның ішінде бұрынғы Жұмыскердің) талап етуі бойынша сұраған сәттен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде мамандығын (біліктілігін, лауазымын), жұмыс уақытын және жаалақысының мөлшерін көрсетіп анықтама, Жұмыскердің біліктілігі мен оның жұмысқа ниетін туралы мәліметтер бар сипаттама-мәлімдемеле, сондай-ақ Кодекспен қарастырылған басқа құжаттар беруге;
6.2.27. Бес жылда бір рет Еңбек Кодексіне сәйкес Қызметкерді кәсіптік даярлықты, қайта даярлықты өтуді және оның біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге, Қызметкерді оқытуға байланысты шығындарды өтеуге.

6.2.28. Кодекспен, заңнамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған өзге міндеттері іске асыруға;

7. КЕЛІСІМ-ШАРТТЫ ЖАСАУ, ӨЗГЕРТУ ЖӘНЕ ТОҚТАТУ (БҰЗУ) ТӘРТІБІ

7.1. Келісім-шарт тараптар арасындағы екі жақты келісім болып табылады және оның негізінде Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасында еңбек және еңбекпен байланысты өзге қатынастар пайда болып, реттеледі;

7.2. Келісім-шарттың әрекет етуінің басталу күні Келісім-шарт жасалды деп есептеледі. Жасалған Келісім-шарт негізінде Жұмыс беруші жұмысқа қабылдау туралы акті (бұйрық) шығарады.

7.3. Жұмыс беруші мен Жұмыскер Келісім-шарттың шарттарын адал орындайтынын жөнінде және заңнамамен, Тараптар келісімімен қарастырылған жағдайларды есептемегенде, Келісім-шартқа бір жақты енгізілген өзгерістер мен толықтырулар Тараптар үшін күші болмайтындығы жөнінде келісіледі;

7.4. Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік туындағанда, соның ішінде орындау жөнінде қызметкердің орын уақытша ауыстырғанда Жұмыскерді оның келісімісіз күнтізбелік жыл ішінде 3 (үш) ай мерзіміг дейін сол ұйымда, сол жерде немесе Жұмыс берушінің басқа жерде орналасқан құрылымдық бөлімшесіне, лорындайтын басқа бойынша еңбек ақысымен, бірақ алдыңғы жұмыс бойынша орташа жаалақыдан төмен емес жаалақымен, Келісім-шартпен көзделмеген және оған денсаулығының жағдайы бойынша тиым салынбаған басқа жұмысқа ауыстыра алады. Басқа жерде орналасқан Жұмыс берушінің құрылымдық бөлімшесіне уақытша ауыстырған кезде, Жұмыскерге Кодекстың 127 бабымен көзделген мөлшерде өтемақы төленеді;

7.5. Жұмыс беруші тоқтал қалу кезінде Жұмыскерді оның келісімісіз тоқтал қалуын бүкіл кезеңіне орындайтын жұмыс бойынша еңбек ақысын төлей отырып, денсаулық жағдайы бойынша тиым салынбаған басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар;

7.6. Жұмыскердің келісімін талап етпейді:

7.6.1. басқа жұмыс орынына немесе сол жердегі басқа құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру немесе Келісім-шартпен көзделген лауазымы, мамандығы, кәсібі, біліктілігі аясында басқа механизм немесе агрегатта жұмыс істеуді тапсыру;

7.6.2. Жұмыскердің лауазымының (жұмысының), құрылымдық бөлімшесінің атауын өзгерту, Жұмыскер үшін еңбек шарттарының өзгеріске ұшырауын болдырмайтын басқару құрылымын өзгерту;

7.7. қайт қор немесе экономикалық, технологиялық жағдайлармен байланысты өндірісті ұйымдастырауды, еңбекті ұйымдастыру жағдайларындағы өзгерістерге және (немесе) жұмыстар көлемінің қысқаруына байланысты еңбек шарттарын өзгерту туралы Жұмыс беруші Жұмыскерді жазбаша түрде алдын ала, 15 (он бес) күнтізбелік күннен кешіктірмей хабарлайды. Еңбек шарттары өзгерген жағдайда Келісім-шартқа толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі. Жұмыскердің еңбек шарттарының өзгеруіне байланысты еңбек шарттары алдында қарай жалғастыруға жазбаша түрде бас тартса, Кодекстың 58 бабының 1 тармағының 2) тармақшасындағы негіз бойынша Жұмыскермен Келісім-шарт тоқтатылады.

7.8. Келісім-шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу, соның ішінде басқа жұмысқа ауысқан кезде, Тараптар қосымша Келісім-шарттың жазбаша түрде өзгертулер мен толықтырулар енгізеді. Келісім-шарт шарттарының өзгеруі туралы хабарландырулы Келісім-шарттың бір тарабы береді және басқа Тарабы алған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде қарастырады.

7.9. Кодекс, Келісім-шартпен көзделген жағдайларды есептемегенде, Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру Жұмыскердің келісімімен ғана жүзге етіледі және Келісім-шартқа тиісті өзгертулер енгізіліп Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

7.10. Жұмыскердің басқа жұмысқа ауысуы мыналар болып табылады:

7.10.1. Жұмыскер жұмысының (еңбек қызметінің) өзгеруі, яғни басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша жұмысты орындау;

7.10.2. орындағанда Келісім-шартпен көзделген еңбек шарттары (жаалақы мөлшері, жұмыс уақытының және демалыс уақытының режимі, жөнілдіктер мен басқа жағдайлар) өзгеретін өзге жұмысты тапсыру;

7.10.3. Жұмыс берушінің оқшауландырылған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;

7.10.4. Жұмыс берушімен бірге басқа жерге (аймаққа) ауыстыру;

7.11. Жұмыс берушінің өзіне толық материалды жауапкершілік алу туралы жазбаша келісім-шарт негізінде жұмыскерге берілген мүлік пен басқа құнды заттардың сикстығын қамтамасыз етіпген Жұмыскерді жұмыстан шеттетуге құқығы бар;

7.12. Жұмыс беруші Жұмыскерді мына жағдайларда жұмыстан

рөжденуі Работник мүлдем өсемендігіне қарамастан, 6.2.24. осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством о персональных данных и их защите;
6.2.25. осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
6.2.26. по требованию Работника (в том числе бывшего) выдавать в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента обращения справку по указанию специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации Работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные Кодексом;
6.2.27. один раз в пять лет обеспечивать Работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с настоящим Кодексом, возмещать затраты связанные с обучением Работника;
6.2.28. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, Кодексом, Договором и иными соглашениями Сторон.

7. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ (РАСТОРЖЕНИЯ) ДОГОВОРА

7.1. Договор является двусторонним соглашением между Сторонами, на основании которого возникают и регулируются трудовые и иные, связанные с трудовыми, отношения между Работодателем и Работником.

7.2. Договор считается заключенным в Дату начала действия Договора. На основании заключенного Договора Работодатель издает акт (приказ) о приеме на работу.

7.3. Работодатель и Работник договорились, что будут добросовестно выполнять условия Договора и устанавливать, что изменения, дополнения, внесенные в его условия в одностороннем порядке не будут иметь юридической силы для Сторон, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, соглашением Сторон.

7.4. Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить Работника без его согласия на срок до 3 (трех) месяцев в течение календарного года на другую, не обусловленную Договором и не противопоставленную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности либо в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе. При временном переводе в структурное подразделение Работодателя, расположенное в другой местности, Работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных статьей 127 Кодекса

7.5. Работодатель в случае простоя имеет право переводить Работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоставленную по состоянию здоровья работу, с оплатой труда по выполняемой работе.

7.6. Не требует согласия Работника:

7.6.1. перемещение на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленной Договором;

7.6.2. изменение наименования должности (работы) Работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущее для Работника изменения условий труда;

7.7. Об изменении условий труда в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ, Работодатель письменно предупреждает Работника не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней. При изменении условий труда вносится дополнение и изменения в Договор. В случае письменного отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда Договор с Работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Кодекса.

7.8. Внесение изменений и дополнений в Договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется Сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения. Уведомление об изменении условий Договора подается одной из Сторон Договора и рассматривается другой Стороной в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его подачи.

7.9. Перевод Работника на другую работу допускается с согласия Работника, оформляется внесением соответствующих изменений в Договор и актом Работодателя, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, Договором.

7.10. Переводом Работника на другую работу является:

7.10.1. изменение работы (трудовой функции) Работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;

7.10.2. поручение иной работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные Договором;

7.10.3. перевод в обособленное структурное подразделение Работодателя;

7.10.4. перевод в другую местность вместе с Работодателем.

7.11. Работодатель имеет право отстранить от работы Работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных

дуге міндетті;

- 7.11. жұмыста алкогольдік, нашкорлық, токсикоманиялық (және бардыр ұқсас түрлері) мас күйінде немесе жұмыс күні ішінде осындай мас болуды туғызатын заттарды пайдаланса;
- 7.12.2. қауіпсіздік пен еңбекорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімні тексеру жөнінде емтиханды тапсырмаса;
- 7.12.3. Жұмыс берушімен берілген жеке және (немесе) ұжымдық қорғау құралдарын пайдаланбаса;
- 7.12.4. занымаға сәйкес міндетті болатын болса, медициналық тексеруден немесе ауысым аясында медициналық куәландырудан өтпесе;
- 7.12.5. Жұмыскердің көлік құралы басқаруға қабілетін немесе еңбек келісім-шартымен көзделген жұмыстарды орындау үшін қажетті басқа рұқсаттарды жоғалтса;
- 7.12.6. егер оның әрекеттері немесе әрекетсіздігі апаттық жағдайға, еңбек қорғау, өрт қауіпсіздігі немесе көлікте жүру қауіпсіздігі ережелерін бұзғау алып келетін болса;
- 7.12.7. занамамен қарастырылған жағдайларда тиісті уәкілетті мемлекеттік органдардың актілерінің негізінде;
- 7.13. Жұмыскердің шеттетеуі негіз болған себептерді анықтау және (немесе) жоюға дейінгі мерзімге дейін жұмыстан шеттету Жұмыс берушінің актісімен орындалады;
- 7.14. Келісім-шарт Кодекстың 49 бабымен қарастырылған негіздер бойынша ғана тоқтатыла алады, ал нақтырақ;
- 7.14.1. Келісім-шартты Тараптардың келісімі бойынша бұзу;
- 7.14.2. Келісім-шартты Жұмыс берушінің бастамасымен бұзу;
- 7.14.3. жұмыскердің бақа жұмыс берушіге ауысуына байланысты;
- 7.14.4. Келісім-шартты Жұмыскердің бастамасымен бұзу;
- 7.14.5. Тараптардың еркіне тәуелді еңбек жағдайлар;
- 7.14.6. Жұмыскердің еңбек катынастарын жалғастырудан бас тартуы;
- 7.14.7. Жұмыскердің сайлауды жұмысқа (лауазымға) қошуы немесе еңбек катынастарын жалғастыру мүмкіндігі боймайтын лауазымға тағайындау, бірақ занамамен қарастырылған жағдайларды санамағанда;
- 7.14.8. Келісім-шартты жасау шарттары бұзу;
- 7.15. Келісім-шарт Тараптардың келісімімен төмендегі тәртіпте бұзыла алады:
 - 7.15.1. Көрсетілген негіз бойынша Келісім-шартты бұзғысы келген Келісім-шарт Тарабы Келісім-шарттың басқа Тарабына хабарландыру жолымен. Хабарландыруды алған Тарап 3(үш) жұмыс күні ішінде жазбаша түрде басқа Тарапқа қабылданған шешімі туралы хабарлауы тиіс
 - 7.15.2. Келісім-шартты бұзу күні Жұмыскер мен Жұмыс берушінің келісімі бойынша анықталады;
 - 7.15.3. Келісім-шартқа қол қоя отырып, Тараптар Жұмыс беруші осы тармақтың бірінші тармақшасымен, сондай-ақ Жұмыскердің орташа жалмақысынан 50% (есу) *найыз* мөлшерінде өтемақы төлеумен Кодекстың 50 бабының 2 тармағымен белгіленген талаптарды сақтаусыз Келісім-шартты бұзғау құқылы екендігін келісі;
 - 7.16. Жұмыскермен Келісім-шарт Жұмыс берушінің бастамасымен келесі жағдайларда бұзыла алады:
 - 7.16.1. жұмыс беруші - заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған;
 - 7.16.2. Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған;
 - 7.16.3. жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындайтын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген;
 - 7.16.4. аттестаттау нәтижелерімен расталған біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;
 - 7.16.5. өндірістік қызметті жүзеге асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты жұмыскері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімні тексеруден қайтанды өтпеген;
 - 7.16.6. жұмысты жалғастыруына келергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;
 - 7.16.7. сынақ мерзімі кезеңінде жұмыс нәтижесі теріс болған;
 - 7.16.8. жұмыскер бір жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішінде дәлелді себепсіз үш және одан да көп сағат бойы жұмыста болмаған;
 - 7.16.9. жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, ұлтқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, ұлтқұмарлық масандық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған;
 - 7.16.10. тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, ұлтқұмарлық масандық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан отуден бас тартқан;
 - 7.16.11. өндірістік жаракаттар мен аварияларды қоса алғанда, ауыр зардаптарға әкеп соққан немесе әкеп соғуы мүмкін, еңбекті қорғау немесе өрт қауіпсіздігі не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігі қағидаларын жұмыскер бұзған;
 - 7.16.12. заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулымен анықталған, жұмыскер жұмыс орынында ботен мүлікті ұрлаған (оның ішінде ұсақ ұрлық), оны қасақана жойған немесе бүлдірген;
 - 7.16.13. ақшалай немесе тиіарлық құндылықтарға қызмет көрсететін жұмыскер кінәлі әрекеттер жасаған немесе әрекетсіздігі, егер бұл

- Работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.
- 7.12. Работодатель обязан отстранить от работы Работника:
 - 7.12.1. находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение;
 - 7.12.2. не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности;
 - 7.12.3. не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные Работодателем;
 - 7.12.4. не прошедшего медицинский осмотр либо предменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством;
 - 7.12.5. в случае утраты права Работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
 - 7.12.6. если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.
 - 7.12.7. на основании актов соответствующих уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством.
 - 7.13. Отстранение Работника от работы осуществляется актом Работодателя на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.
 - 7.14. Договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным статьей 49 Кодекса, а именно:
 - 7.14.1. расторжение Договора по соглашению Сторон;
 - 7.14.2. расторжение Договора по инициативе Работодателя;
 - 7.14.3. в связи с переводом работника к другому работодателю;
 - 7.14.4. расторжение Договора по инициативе Работника;
 - 7.14.5. обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
 - 7.14.6. отказ Работника от продолжения трудовых отношений;
 - 7.14.7. переход Работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключая возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законодательством;
 - 7.14.8. нарушение условий заключения Договора;
 - 7.15. Договор, может быть, расторгнут по соглашению Сторон в следующем порядке:
 - 7.15.1. Сторона Договора, изъявившая желание расторгнуть Договор по узаконному основанию, направляет уведомление другой Стороне Договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение 3 (трех) рабочих дней в письменной форме сообщить другой Стороне о принятом решении;
 - 7.15.2. дата расторжения Договора определяется по согласованию между Работником и Работодателем;
 - 7.15.3. подписывая Договор, Стороны согласовали, что Работодатель имеет право на расторжение Договора без соблюдения требований, установленных первым подпунктом настоящего пункта, а также пункта 2 статьи 50 Кодекса, с компенсационной выплатой в размере 50% (пятьдесят процентов) от средней заработной платы Работника.
 - 7.16. Договор с Работником по инициативе Работодателя может быть расторгнут в следующих случаях:
 - 7.16.1. ликвидация Работодателя;
 - 7.16.2. сокращения численности или штата работников;
 - 7.16.3. снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя;
 - 7.16.4. несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - 7.16.5. повторного непрохождения проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности Работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность;
 - 7.16.6. несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключая возможность ее продолжения;
 - 7.16.7. отрицательного результата работы в период испытательного срока;
 - 7.16.8. отсутствия Работника на работе без уважительной причины в течение 3 (трех) и более часов подряд за 1 (один) рабочий день (рабочую смену);
 - 7.16.9. нахождения Работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня вещества, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);
 - 7.16.10. отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления вещества, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;
 - 7.16.11. нарушения Работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая

<p>арекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;</p> <p>7.16.14. тәрбиелеу функцияларын атқаратын жұмыскер осы жұмыстың жалғастырумен сыйыспайтын, моральға қайшы қылмыстар жасаған;</p> <p>7.16.15. жұмыскер еңбек міндеттерін орындауда байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды еже заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;</p> <p>7.16.16. тәртіпті жазсыз бар жұмыскер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе қайталап тиісінше орындамаған;</p> <p>7.16.17. егер төлдікқа құжаттар немесе мәліметтер еңбек шартын жасасудан немесе басқа жұмысқа ауысудан бас тартуға негіз болатын болса, еңбек шартын жасасу не басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;</p> <p>7.16.18. жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органы башысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі (жұмыс берушінің актіонде айқындалған жұмыс берушінің филиалдары, өкілдіктері және өзге де бөлімшелері) башысының еңбек міндеттерін бұзған;</p> <p>7.16.19. Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда жұмыскердің мемлекеттік құпияларға берілген рұқсаты тоқтатылған;</p> <p>7.16.20. жұмыскер жүктілігіне және босануға байланысты демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізібіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін. Өндірістік жаракаттануына немесе кәсіптік ауруға шалдығуына байланысты еңбекке қабілеттілігінен айырылған жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге дейін сақталады;</p> <p>7.16.21. Қазақстан Республикасының заңдарында тікелей көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер заңды күшіне енген сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоғатын сыйбалас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған;</p> <p>7.16.22. соттың ереуілді заңсыз деп тану туралы не ереуілді тоқтата тұру туралы шешімі жұмыскердің назарына жеткізілгеннен кейін ол ереуілге қатысуды жалғастыраған;</p> <p>7.16.23. заңды тұлға мүлкінің меншік несінің не меншік несі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен атқарушы орган башысының, заңды тұлғаның алкады атқарушы органы мүшелерінің, сондай-ақ «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік қатынастың өкілеттіктері тоқтатылған;</p> <p>7.16.24. тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған;</p> <p>7.16.25. жұмыскер жұмыс берушіге белгілесі себептер бойынша бір айдан астам жұмысқа болмаған жағдайларда бұзылуы мүмкін</p> <p>7.17. Келісім-шарт Кодекстың 54 бабымен белгіленген шектеулерді ескергенде ғана Жұмыс берушінің бастамасымен мерзімі аяқталғанға дейін бұзыла алады.</p> <p>7.18. Жұмыскердің Кодекстың 131 бабымен қарастырылған бәрлік кепілдіктері сақталады.</p> <p>7.19. Жұмыс берушінің тартылуы, сондай-ақ жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруы салдарынан Келісім-шартты тоқтатқан жағдайда, Жұмыскердің заңнамамен қарастырылған бәрлік кепілдіктері сақталады. Жұмыс беруші Жұмыскерді бір айдан кешіктірмей Келісім-шартты бұзу туралы жазбаша хабарландыруы тиіс. Жұмыскердің жазбаша келісімімен Келісім-шарт хабарландыру мерзімінен бұрын бұзыла алады.</p> <p>7.20. Жұмыс берушінің қайта құрылуы Келісім-шарт әрекетін тоқтатпайды.</p> <p>7.21. Жұмыскердің бастамасымен хабарландыру мерзімінде, хабарландыру тараптардың келісімі бойынша кері қайтарыла алады. Хабарландыру мерзімі өткеннен кейін Жұмыскердің жұмысты тоқтатуға құқығы бар. Материалдық жауапты тұлғалардың қинасынан Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру рәсімін аяқтамаған жағдайларынан басқа. Материалдық жауапты Жұмыскермен Келісім-шартты бұзу күні Жұмыс берушінің мүлкін (құжаттамасын) қабылдау-беру рәсімін аяқтау күні болып табылады.</p> <p>7.22. Жұмыскер Жұмыс берушінің Келісім-шарт шарттарын орындамағаны туралы жазбаша түрде Жұмыс берушіге хабарландыруға құқығы бар. Егер жазбаша хабарландырудан кейін жеті күн мерзім ішінде жұмыс беруші Келісім-шарт шарттарын орындамауды жалғастыра берсе, Жұмыскер Жұмыс берушіні 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей жазбаша хабарландыра отырып, Келісім-шартты бұзуға құқығы бар.</p> <p>7.23. Келісім-шарт тараптардың еркіне тәуелді емес келесі жағдайлар бойынша тоқтатылуға жатады:</p> <p>7.23.1. еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігіне жоғ бермейтін Жұмыскер жазалануға өкім шыққан сот өкімінің заңды күшіне енген кезде. Келісім-шартты тоқтату күні сот өкімінің заңды күшіне енген күні болып табылады;</p>	<p>производственные травмы и аварии;</p> <p>7.16.12. совершения Работником по месту работы хищения (в том мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;</p> <p>7.16.13. совершения виновных действий или бездействия Работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;</p> <p>7.16.14. совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;</p> <p>7.16.15. разглашения Работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;</p> <p>7.16.16. повторного неисполнения или повторного либо ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание;</p> <p>7.16.17. представления Работником Работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключении Договора, либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями для отказа в заключении Договора или переводе на другую работу;</p> <p>7.16.18. нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа Работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения Работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений Работодателя, определенных актом Работодателя), повлекшие причинение материального ущерба Работодателю;</p> <p>7.16.19. прекращения допуска Работника к государственным секретам в случаях, установленных законодательством;</p> <p>7.16.20. невки Работника на работу более 2 (двух) месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения Работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утвержденный уполномоченным государственным органом в области здравоохранения. За Работником, утратившим трудоспособность в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;</p> <p>7.16.21. совершения Работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством;</p> <p>7.16.22. продолжения Работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки.</p> <p>7.16.23. прекращения полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственного имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица;</p> <p>7.16.24. достижения Работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию Сторон.</p> <p>7.16.25. отсутствия Работника на работе более одного месяца по неинициативе Работодателю причинам.</p> <p>7.17. Договор до истечения срока действия, может быть, расторгнут по инициативе Работодателя только с учетом ограничений, установленных статьей 54 Кодекса.</p> <p>7.18. За Работником сохраняются все гарантии, предусмотренные статьей 131 Кодекса</p> <p>7.19. В случае прекращения Договора вследствие ликвидации Работодателя, а также сокращения численности или штата работников, за Работником сохраняются все гарантии, предусмотренные законодательством. Работодатель обязан письменно уведомить Работника о расторжении Договора не менее чем за один месяц. С письменного согласия Работника расторжение Договора может быть произведено до истечения срока уведомления.</p> <p>7.20. Реорганизация Работодателя не прекращает действие Договора.</p> <p>7.21. В течение срока уведомления, при расторжении Договора по инициативе Работника, уведомление может быть отозвано по соглашению Сторон. По истечении срока уведомления Работник вправе прекратить работу, кроме случаев незавершения приема-передачи имущества (документации) Работодателю по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения Договора с материально ответственным Работником является день завершения приема-передачи имущества (документации) Работодателю.</p> <p>7.22. Работник вправе письменно уведомить Работодателя о невыполнении Работодателем условий Договора. Если по истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение условий Договора Работодателем продолжается, Работник вправе расторгнуть Договор, письменно уведомив Работодателя не позднее чем</p>
--	--

Жұмыскердің өмілі жағдайында, сондай-ақ соттың жұмыскердің қайтыс болғаны немесе хабарсыз кеткен деп тану жағдайында. Келісім-шартты тоқтату күні қайтыс болу күні немесе сот өкімінің заңды күшіне енген күні болып табылады;

7.23.3. Егер сот Қызметкерлі жұмысқа қабылетісі немесе шектеулі қабилетті деп таныса және оны нәтижесінде Жұмыскер еңбек қатынастарын жалғастыруға мүмкіндігі болмаса. Келісім-шартты тоқтату күні сот шешімінің заңды күшіне ену күні болып табылады.

7.23.4. осы жұмысты бұрын орындаған Жұмыскерді жұмысқа қайта алған кезде

7.24. Еңбек қатынастарын тоқтатқан кезде Қызметкер:

7.24.1. бар болса, Қызметкер қарыздарының барлық түрлерін жабуға;

7.24.2. Жұмыс берушіге жататын қолда бар барлық құжаттар мен құнды заттарды беруге;

7.24.3. бұрын тапсырылған жұмысты аяғына дейін бітіру және орындай аламы жағдайында, Жұмыс берушімен келісім бойынша басқа қызметкерге (орындаушыға) тиісті істерді беру-алу актісін ресімдеуге; істерді одан әрі қарай жүргізу үшін қажетті егжей-тегжейлі нұсқаулықтармен қамтамасыз ете отырып, барлық құжаттарды және (немесе) акпаратты беруге міндетті.

7.25. Келісім-шартты тоқтату Жұмыс берушінің актісін ресімделеді.

7.26. Жұмыс берушінің Келісім-шартты тоқтату туралы актісінің көшірмесі Жұмыскерге беріледі және Жұмыс берушінің актісін шығарған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде оған хабарламамен хат арқылы жолданады.

8. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ, ОЛАРДЫ ТӨЛЕУ ТӘРТІБІ

8.1. Осымен Тараптар пайдаланылатын терминдерге төмендегі мағыналарды келісті.

8.1.1. Кепілдіктер – Жұмыскерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы берілген құқықтарын іске асыру қамтамасыз етілетін құралдар, амалдар мен шарттар.

8.1.2. Өтемақы төлемдері – жұмыстың ерекше рәжімімен және жұмыс шарттарымен, жұмыс жоғалуымен, Жұмыскерге оның еңбек және Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген өзге міндеттерін орындаумен байланысты шығындарды өтеумен байланысты ақша төлемдері, сондай-ақ Жұмыскердің кәсіби дайындығымен, қайта даярлауымен немесе біліктілігін арттыруымен байланысты төлемдер

8.2. Жұмыскерге занамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен қарастырылған тәртіпте, мөлшерде және мерзімде Кепілдіктер ұсынылады, соның ішінде:

8.2.1. Жұмыскер мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындау кезінде;

8.2.2. Жұмыскерді өтуге міндетті медициналық тексеруге жіберген кезде;

8.2.3. Донор болып табылатын Қызметкерді тексеру және қан мен оның компоненттерін беру кезінде;

8.2.4. Жұмыскерді іссапарға жіберген кезде;

8.2.5. Жұмыскерді Жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауыстыру;

8.2.6. занамамен реттелетін өзге Кепілдіктер.

8.3. Жұмыскерді заңнамаға сәйкес мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауға тарту мерзіміне:

8.3.1. Жұмыс беруші Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындаудан босатады;

8.3.2. Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталыды;

8.3.3. Жұмыскердің мемлекеттік және қоғамдық міндеттерін орыны мен орындауы үшін оған жұмыс орны бойынша орташа жалақыдан төмен емес жалақы төленеді;

8.4. Жедел әскери қызметін өтеп келген Қызметкердің, оны өткеннен кейінгі екі ай ішінде жұмысқа қабылдау кезінде артықшылық құқығы бар.

8.5. Жұмыс берушінің қаржысы есебінен Жұмыскердің Кодексе, Келісім-шарт немесе Ұжымдық келісім-шартқа (бар болса) сәйкес өтуге міндетті ауық-ауық медициналық тексерулерден өту кезінде Жұмыскердің жұмыс орны мен орташа жалақысы сақталды.

8.6. Донор болып табылатын Жұмыскер тексеру және қан және оның компоненттерін беру кезінде, оның жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталды.

8.7. Іссапар кезінде, яғни Жұмыс берушінің бұйрығы бойынша Жұмыскерді тұрақты жұмыс орнына қарамастан, еңбек міндеттерін белгілі бір мерзімге жіберу, сонымен қатар Жұмыскерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жібергенде, оның жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталды. Іссапарға жіберілетін Қызметкерге келесілер төленеді:

8.7.1. іссапарда болған күнтізбелік күндер, соның ішінде жолдағы уақыт үшін тауліктік ақша;

8.7.2. мекелі орнына жетуге және қайтар жолға кететін шығындар;

8.7.3. тұрғын үйді жалаға алу үшін;

8.8. Жұмыскерді жұмысқа Жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырығанда, Жұмыс беруші Жұмыскерге келесі шығындарды өтейді:

8.8.1. Жұмыскер мен оның жанұя мүшелерінің ауыстыруын;

8.8.2. Жұмыскер мен оның жанұя мүшелерінің мүлігін жеткізу.

8.9. Жұмыскерге занамамен, Келісім-шартпен және Тараптардың өзге келісімдерімен көзделген тәртіпте, мөлшерде және мерзімде Өтемақы төлемдері төленеді, соның ішінде:

8.9.1. Жұмыскердің Жұмыс берушінің мүддесу үшін және оның

за 3 (три) рабочих дня.

7.23. Договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

7.23.1. при вступлении в законную силу приговора суда, которым Работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений. Датой прекращения Договора является дата вступления в законную силу приговора суда;

7.23.2. в случае смерти Работника, а также в случае объявления судом Работника умершим или признания безвестно отсутствующим. Датой прекращения Договора является дата смерти или вступления в законную силу решения суда;

7.23.3. в случае признания судом Работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого Работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений. Датой прекращения Договора является дата вступления в законную силу решения суда;

7.23.4. в случае восстановления на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

7.24. В случае прекращения трудовых отношений Работник обязан:

7.24.1. погасить все виды задолженностей Работника, если они имеют место;

7.24.2. передать все имеющиеся документы и ценности, принадлежащие Работодателю;

7.24.3. довести до завершения, ранее порученную, (начатую) работу, и при невозможности исполнения, по согласованию с Работодателем, осуществить с оформлением соответствующего акта, передачу дел другому работнику (исполнителю); передать все документы и (или) информацию, обеспечив его подробными инструкциями, необходимыми для дальнейшего ведения дел).

7.25. Прекращение Договора оформляется актом Работодателя.

7.26. Копия акта Работодателя о прекращении Договора вручается Работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания акта Работодателя.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, ПОРЯДОК ИХ ВЫПЛАТЫ

8.1. Настоящим Стороны согласовали нижеследующие значения используемым терминам:

8.1.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работнику прав в области социально-трудовых отношений;

8.1.2. Компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением Работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации Работника;

8.2. Работнику предоставляются Гарантии в порядке, размере и сроке, предусмотренных законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон, в том числе:

8.2.1. при выполнении Работником государственных или общественных обязанностей;

8.2.2. при направлении на медицинский осмотр Работника, обязанного его проходить;

8.2.3. на время обследования и донации крови и ее компонентов Работником, являющимся донором;

8.2.4. при направлении Работника в командировку;

8.2.5. при переводе Работника на работу в другую местность вместе с Работодателем;

8.2.6. иные Гарантии, регламентированные законодательством.

8.3. На время привлечения Работника к государственным или общественным обязанностям в соответствии с законодательством:

8.3.1. Работодатель освобождает Работника от выполнения трудовых обязанностей.

8.3.2. за Работником с сохраняется место работы (должность);

8.3.3. по месту выполнения и за выполнение государственных и общественных обязанностей Работнику выплачивается заработная плата не ниже средней заработной платы по месту работы;

8.4. Работник, отслуживший срочную воинскую службу, в течение двух месяцев после ее прохождения имеет преимущественное право при приеме на работу.

8.5. На время прохождения за счет средств Работодателя периодических медицинских осмотров за Работником, обязанным их проходить в соответствии с Кодексом, Договором либо Коллективным договором (при наличии), сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

8.6. За Работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

8.7. За время командировки, т.е. направления Работника по распоряжению Работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы, а также при направлении Работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку за Работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата. Работнику, направляемому в командировку, оплачиваются:

8.7.1. суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;

8.7.2. расходы по проезду к месту назначения и обратно;

8.7.3. расходы по найму жилого помещения.

келісімімен өзіндік мүлігін пайдаланған; 8.9.2. Жұмысын жоғалтуына байланысты Келісім-шартты бұзған кезде

8.9.2.1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Жұмыс берушінің қызметінің жабылуы (таралуы) себебінен

8.9.2.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлер саны немесе штатының қысқаруы себебінен

8.9.2.3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Жұмыс берушінің заңнамамен, Келісім-шарт шарттарын бұзған жағдайда.

8.9.3. уақытша жұмысқа қабылетсіздік кезінде Жұмыскерге уақытша жұмысқа қабылетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеу арқылы

8.9.4. заңнамамен реттелетін өзге Отемаккі төлемдері

8.10. Тараптардың келісімі бойынша Жұмыскер Жұмыс берушінің мүддесі үшін өзіндік мүлігін пайдаланған кезде және оның келісімімен Жұмыс беруші құралдарды, көлігін, басқа техникалық құралдарды пайдалану, тозуы (амортизациялау) оны пайдалануа шығындарға өтемақы төлемі төленеді.

8.11. Жұмыс беруші Отемаккі төлемін жұмысын толуға байланысты бір айлық орташа жалақыдан кем емес мөлшерде, Жұмыс берушінің бастамасымен Келісім-шартты бұзғанда келесі жағдайларда төлейді.

8.11.1. Жұмыс берушінің жабылуы (таратылуы)

8.11.2. жұмыскерлер саны мен штатының қысқаруы

8.12. Жұмыс беруші Жұмыскерге жұмысын жоғалтуына байланысты, бірақ Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеліп соққан істелетін жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер, өндіріс көлемі қысқарған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасымен Келісім-шартты бұзған кездегі өтемақы төлем 2 (екі) айлық орташа жалақыдан кем емес мөлшерінде төлемі төлейді.

8.13. Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіби дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыру қажеттілігі мен көлемі Жұмыс берушімен анықталады. Жұмыскерлерді кәсіби дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және Жұмыс берушінің қаражаты артыру Жұмыс беруші ұйымында және

8.8. При переводе Работника на работу в другую местность Работодателем Работодатель возмещает Работнику расходы по:

8.8.1. проезду Работника и членов его семьи;

8.8.2. провозу имущества Работника и членов его семьи.

8.9. Работнику производятся Компенсационные выплаты в порядке, размере и сроке, предусмотренных законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон, в том числе:

8.9.1. при использовании Работником личного имущества в интересах Работодателя и с его согласия;

8.9.2. при расторжении Договора в связи с потерей работы:

8.9.2.1. по инициативе Работодателя по причине ликвидации Работодателя;

8.9.2.2. по инициативе Работодателя по причине сокращения численности или штата работников

8.9.2.3. по инициативе Работника в случае нарушения Работодателем законодательства, условий Договора.

8.9.3. при временной нетрудоспособности путем выплаты Работнику социального пособия по временной нетрудоспособности;

8.9.4. иные Компенсационные выплаты, регламентированные законодательством.

8.10. По соглашению Сторон при использовании Работником личного имущества в интересах Работодателя и с его согласия Работодателем производится компенсационная выплата за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию.

8.11. Работодатель производит Компенсационную выплату в связи с потерей работы в размере не менее одной средней заработной платы за месяц при расторжении Договора по инициативе Работодателя в случае:

8.11.1. ликвидации Работодателя;

8.11.2. сокращения численности или штата работников.

8.12. Работодателем производится компенсационная выплата Работнику в связи с потерей работы в размере компенсационной выплаты, не менее средней заработной платы за 2 (два) месяца при расторжении Договора по инициативе Работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя.

8.13. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются Работодателем. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников осуществляется как в организации Работодателя, так и по направлению Работодателя в организации образования за счет средств Работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством, в соответствии с Договором обучения или иным соглашением Сторон. Если Работодатель произвел затраты на обучение Работника, в том числе связанные с повышением его (Работника) квалификации, то компенсация данных затрат, в том числе при досрочном прекращении Договора, производится Работником согласно действующим внутренним документам Работодателя, включая Коллективный договор (при наличии) или на основании дополнительного соглашения к настоящему Договору или в соответствии с Договором обучения.

8.14. При отзыве Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между Работником и Работодателем Работнику может быть произведена Компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

8.15. При прекращении Договора Работнику, который не использовал или использовал полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится Компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

9. УСЛОВИЯ ПО СТРАХОВАНИЮ

9.1. Обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

9.2. Исчисление, уплата, а также расчет и перерасчет размеров социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования осуществляется Работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

10.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, Договором и иными соглашениями Сторон.

10.2. При невыплате заработной платы Работодателем в полном объеме и в сроки, установленные Договором, Работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает Работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

10.3. Сторона Договора, причинившая ущерб (вред) другой Стороне, возмещает его в соответствии с Кодексом и законодательством.

10.4. Прекращение Договора после причинения ущерба (вреда) не влечет

Актобе облысының денсаулық сақтау басқармасы мемлекеттік мекемесінің шаруашылық жүргізу құқығындағы «Эйтеке би орталық аудандық ауруханасы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорны, 18.04.2012ж №176-1904-06-МК заңды тұлғаның мемлекеттік тіркелуі туралы куәлігі, заңды мекеме-жайы Актобе облысы, Эйтеке би ауданы Комсомол селосы, Абылай хан көшесі №3, БИН 990240006109, (одан әрі қарай – Жұмыс беруші) Камбаров Жолдаз Булукевич бас дәрігер тұлғасында Жарғы негізінде аракет ететін, бір тараптан, және Нағашыбаева Айтпай Қалжанқызы (одан әрі қарай – Жұмыскер) Қазыстан Республикасы азаматы, оның жеке басын куәландыратын құжат №024766403, берілген күні – 24.02.2010ж., ҚР ӘМ берілген. ШИН 940107450416, нақты тұратын мекеме-жайы: Актобе облысы, Эйтеке би ауданы, Аққум ауылы, көшесі, үй нөмірі: тіркесу мекеме-жайы: Актобе облысы, Эйтеке би ауданы, Аққум ауылы, көшесі, басқа тараптан, одан әрі қарай бірлесіп Тараптар, ал жекеше жоғарыда аталғанды немесе Тарап деп аталатын, Қазақстан Республикасының заңнамасын, соның ішінде Енбек Кодексін (одан әрі қарай – Кодекс) басшылыққа ала отырып, келесі туралы осы Енбек келісім-шартын (одан әрі қарай – Келісім-шарт) жасасты:

1. КЕЛІСІМ-ШАРТ МӘНІ

1.1. Келісім-шарт бойынша Жұмыскер сыйлағыма (жалақыға) мектеп мейіпінкісі қызметінде жұмысты (енбек қызметін) жеке басымен орындауға, енбек тәртібін сақтауға міндеттеледі, ал Жұмыс беруші Жұмыскерге келісімнен енбек қызметі бойынша жұмыс усынуга, заңнаманы қарастырылған енбек шарттарын қамтамасыз етуге, Жұмыскерге уақытты және толық көлемде жалақысын төлеуге міндеттеледі.

1.2. Жұмыскердің енбек (лауазымдық) міндеттері заңнаманы, Келісім-шартпен, лауазымдық нұсқаулығын және Жұмыскердің жұмысына (енбек міндетіне) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өзге актілерімен анықталады. Енбек (лауазымдық) міндеттер тізімі, яғни Жұмыскердің атқаратын жұмыстар түрлері тілісті енбек міндеті (лауазым) бойынша Лауазымдық нұсқаулығымен анықталады.

1.3. аталған Келісім-шарт бойынша жұмыс Жұмыскердің қызметінің негізгі орны (негізгі жұмысы) болып табылады.

1.4. Жұмысты атқару орны: Эйтеке би орталық аудандық ауруханасы, Аққум ауылы, Аққум орта мектебі, Т.Жүргенов көшесі №9

1.5. Жұмыскердің енбек шарттарының сипаттамасы: Келісім-шарт бойынша қалайты жұмыс жағдайларында орындалады.

2. КЕЛІСІМ-ШАРТ МЕРЗІМІ ЖӘНЕ СЫНАҚ МЕРЗІМІ

2.1. Жұмыстың басталу күні: Жұмыскер енбек (лауазымдық) міндеттерін орындауға 05.05.2017 жылдан бастап кірбеді.

2.2. Келісім-шарт уақытына мейіріне Г.Балмашева маман сертификаттан алғанға дейін мерзіміне жасалды.

2.3. Келісім-шарт 05.05.2017жылдан бастап әрекет етеді.

2.4. Жұмыскер біліктілігін, оған тапсырылған жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында, Жұмыскерге ұзақтығы 1 айға сынақ мерзімі белгіленеді 05.05.2017- 05.06.2017ж.

2.5. Егер сынақ мерзімі өтсе және Тараптардың ешқайсысы Келісім шартты бұзу жөнінде хабарламаса, онда Жұмыскер сынақ мерзімінен өтті деп есептеледі.

2.6. Сынақ мерзімі Жұмыскер жұмысты нақты болмаған кезінде тоқтатылады. Берілген жағдайда сынақ мерзімі болмаған кезінде ұзарғылады.

2.7. Сынақ мерзімі кезінде Жұмыскердің жұмысының теріс нәтижесінде, Жұмыс беруші онымен Келісім шартты жазбаша түрде хабарлай отырып, бұзға құрылы және ол осы Жұмыскердің сынақ мерзімінен өтпегендігіне негіз болуына себептері көрсетуі тиіс.

3. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

3.1. Жұмыскерге ұзақтығы қалыпты жұмыс кестесі белгіленеді, нақтырақ:

3.1.1. жұмыстың 20 (жылдары) сағаттан артық емес алты күндік жұмыс аптасы дүйсенбіден сенбіге дейін;

3.1.2. күндестілік жұмыс уақытығы 3 (үш) сағат 30 минут *ағдасындан бастап жұмыс дегін 9-00 ден 12-30-ға дейін, сенбі күні 9.00-ден 11.30-ға дейін.*

3.1.3. демалыс пен тамантануға үзілік ұзақтығы 1(бір) сағат 13-00-ден 14-00-ге дейін. Демалыс пен тамантануға үзілік уақыты жұмыс уақытына кірмейді. Жұмыс шарттарына байланысты үзілік беру мүмкін емес жағдайларда, Жұмыс беруші Жұмыскерге арнайы жабдықтаған орында дем алу және тамантану мүмкіндігін қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстар тізімі, дем алу мен тамантану тәртібі мен орны Ұжымдық келісім-шартпен (бар болған жағдайда) немесе Жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

3.1.4. 1 (бір) демалыс күні – жексенбі.

Заннамамен белгіленген демалыс және мейрам күндері жұмыс істелмейді. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша демалыс және мейрам күндері жұмыс Кодексінің 86 бабымен қарастырылған жағдайларда есептемегенде, Жұмыскердің жазбаша келісімімен рұқсат етіледі. Жұмыскердің бастамасы бойынша демалыс және мейрам күндері жұмыс Жұмыс берушінің актісі негізінде рұқсат етіледі. Жұмыскердің тілегі бойынша демалыс және мейрам күндері

Государственное коммунальное предприятие «Айтекбийская центральная районная больница» на праве хозяйственного ведения Управления здравоохранения Актобьской области (далее - Работодатель) в лице главного врача Камбарова Жолдаз Булукевича, действующего на основании Устава предприятия, свидетельство о государственной регистрации юридического лица, №176-1904-06-ПТ от 18.04.2012года, БИН 990240006109, адрес места нахождения: Актобьская область, Айтекбийский район, село Комсомольское, улица Абылай хана, 3, с одной стороны, и Нағашыбаева Айтпай Қалжанқызы (далее - Работник), гражданин Республики Казахстан, документ, удостоверяющий его личность №024766403, выдан 24.02.2010г, МНО РК, ШИН 940107450416, адрес фактического места жительства: Актобьская область, Айтекбийский район, село Аққум, без улицы, дом без номера, адрес места регистрации: Актобьская область, Айтекбийский район, село Аққум, без улицы, дом без номера, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, а по отдельности как указано выше или Сторона, руководствуясь законодательством Республики Казахстан, в том числе Трудовым Кодексом (далее - Кодекс), заключили настоящий трудовой договор (далее - Договор) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. По Договору Работнику обьезуется за вознаграждение (зарпубную плату) лично выполнять работу (трудоуво функцию) в должности школьной медсестры, соблюдать трудовой распорядок, а Работодатель обьезуется предоставить Работнику работу по обьусловленной трудовой функции, обеспечить предусмотренные законодательством условия труда, своевременно и в полном обьеме выплачивать Работнику заработную плату.

1.2. Трудовые (должностные) обьязанности Работника определяются законодательством, Договором. Должностной инструкцией и иными актами Работодателя, имеющим непосредственное отношение к работе (трудоуво функции) Работника. Перечень трудовых (должностных) обьязанностей, т.е видов работ, выполняемых Работником, определен Должностной инструкцией по соответствующей трудоуво функции (должности).

1.3. Работа по данному Договору является основным местом трудоуво деятельности Работника (основная работа).

1.4. Местом выполнения работы является: Айтекбийская центральная районная больница, Аккумская средняя школа, село Аккум, ул.Т.Жүргенова №9

1.5. Характеристика условий труда Работника: работа по Договору выполняется в нормальных условиях труда.

2. СРОК ДОГОВОРА И ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

2.1. Дата начала работы: Работник приступил к осуществлению трудовых (должностных) обьязанностей с 05.05.2017 года.

2.2. Договор заключен срок до получения медсестры Г.Балмашовой сертификата специалиста.

2.3. Действие Договора начинается с 05.05.2017года.

2.4. В целях проверки соответствия квалификации Работника поручаемой работе, Работнику устанавливается испытательный срок 1 (один) месяц с даты начала действия Договора 05.05.2017- 05.06.2017г.

2.5. Если срок испытания не истек и ни одна из сторон не уведомила о расторжении Договора, то Работник считается прошедшим испытательный срок.

2.6. Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе. В данном случае срок испытания продлевается на период отсутствия Работника.

2.7. При отрицательном результате работы Работника в период испытательного срока Работодатель вправе расторгнуть с ним Договор, уведомив его в письменной форме, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не прошедшим испытательного срока.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. Работнику устанавливается рабочее время нормальной производительности, а именно:

3.1.1. шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 20 (двадцать) часов с *понеделника по субботу*;

3.1.2. продолжительность ежедневной работы с понедельника по пятницу 3 (три) часа 30 минут с *09-00 по 12-30 часов, в субботу с 9.00 до 11-30*;

3.1.3. перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 (один) час с *13-00 по 14-00 часов*. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, Работодатель обьязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются Коллективным договором (при наличии) или актами Работодателя;

3.1.4. 1 (один) выходной день – воскресенье.

В выходные и праздничные дни, установленные законодательством, работа не производится. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя допускается с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 Кодекса. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работника допускается на основании акта Работодателя. При работе в выходные и праздничные дни по желанию Работника предоставляется другой день отдыха или